

## PROGETTI DI RICERCA DI RILEVANTE INTERESSE NAZIONALE

Bando 2022 PNRR – Linea Sud

**TITOLO: Women's empowerment: the use of Mentoring and Diversity Management in private sector and public administration as tools for equal opportunities and innovation according to the 5 priorities of the NRRP strategy (work, income, competences, time, power).**

Principal Investigator: Francesca Colella, UnivAQ  
Unità di Ricerca: Valentina Grassi, UniParthenope

### Informazioni generali:

Main ERC field: SH - Social Sciences and Humanities

Funding: 220.035,00 euro

Durata: 24 mesi

### Parole chiave

- Gender Equality
- Women Empowerment
- Diversity & Inclusion Management
- Social Innovation
- Mentoring
- Leadership & Socialization

### Abstract di progetto

Il progetto si iscrive nella cornice della Missione 5 “Coesione e Inclusione” del PNRR e ne condivide i capisaldi, specialmente per quanto riguarda il raggiungimento dell’uguaglianza di opportunità tra uomini e donne in ogni ambito della società e il contrasto alle iniquità e all’esclusione sociale. In tal senso, l’obiettivo è quello di sostenere giovani donne italiane nell’ingresso al mondo del lavoro e promuovere la permanenza e la progressione di carriera delle donne che già lavorano nei sistemi organizzativi complessi nel settore privato e nella pubblica amministrazione, attraverso il rafforzamento del loro senso di empowerment. A partire dai concetti di leadership, potere, lavoro, competenze e parità di genere, il progetto è orientato a sviluppare strategie innovative che abbiano delle ricadute positive per la società intera, attraverso specifici interventi di contesto. L’originalità del progetto si esprime attraverso l’utilizzo combinato di quattro principali strumenti: due strumenti di ricerca e due di intervento che, insieme, consentiranno la produzione di azioni innovative ed efficaci in ottica di acquisizione e rafforzamento di empowerment potenziale e primario.

La ricerca empirica, di stampo sociologico, si servirà degli strumenti della Tecnica Delphi e della web survey, i quali consentiranno una concettualizzazione sulle principali criticità e sulle barriere di genere che ostacolano l’accesso e la progressione delle donne nei contesti organizzativi a causa di discriminazioni di genere e stereotipi, che si traducono nella scarsa presenza femminile in ruoli di responsabilità, di decision making e posizioni elevate (work sex typing, segregazione orizzontale e verticale. Si tratta di una questione legata certamente a forme di mancato riconoscimento sociale, alle disuguaglianze di genere e all’asimmetrica distribuzione di potere tra i due sessi, ma anche di più generale deficit democratico che ancora separa le donne dai ruoli apicali.

I due strumenti di intervento, il Mentoring e il Diversity Management, si caratterizzano come tecniche di socializzazione in specifiche fasi della costruzione del progetto di vita – oltre che professionale – delle donne che verranno coinvolte in tali percorsi, in un’ottica di rafforzamento di empowerment femminile. Le attività progettuali avranno il fine ultimo di promuovere la creazione di nuove pratiche sociali sul raggiungimento della parità di genere e dell’emancipazione di tutte le donne, agendo contestualmente nella direzione di contribuire a sviluppare indicazioni di policy-making evidence-based per combattere le disuguaglianze e per promuovere l’inserimento nell’agenda politica di interventi, strategie, piani d’azione su base eminentemente culturale, col fine di sviluppare innovazioni sociali, politiche e indicazioni che siano in grado di ampliare la partecipazione politica, il dialogo sociale, l’impegno civico, la parità di genere e l’inclusività.